

17/2026 22. OKTOBER

- 2 **Erbschaftssteuer** Privilegien abschaffen
- 3 **Arbeitsmarkt** Schlechte Karten mit Behinderung
- 4 **Digitalisierung** Wandel gelingt besser durch Mitbestimmung
- 5 **Aufsichtsräte** EU-Initiative könnte der Mitbestimmung schaden
- 6 **Mindestlohnbetrug** Kriminalität mit System
- 7 **Fleischindustrie** Fortschritt stockt

PREISE

Kein Grund für höhere Zinsen

Der jüngste Anstieg der Inflationsrate geht ausschließlich auf das Konto der Energiepreise. Tankrabbatt und Stromsteuersenkung sind bessere Gegenmittel als höhere Zinsen.

Die Inflationsrate in Deutschland ist im September 2026 um 0,4 Prozentpunkte auf 3,3 Prozent gestiegen. Der Anstieg der Kraftstoff- und Heizölpreise erklärt diesen Inflationsprung vollständig. In anderen Bereichen, zum Beispiel bei Dienstleistungen, verringerte sich der Preisauftrieb. Das zeigt der jüngste IMK-Inflationsmonitor.

„Die Kraftstoffpreise überstiegen den Rekordwert von August nochmal deutlich“, sagt IMK-Expertin Silke Tober. Ausschlaggebend seien der höhere Rohölpreis aufgrund der anhaltenden Blockade der Straße von Hormus und die gestiegenen Raffineriemargen infolge von Kapazitätsengpässen durch den Iran- und den Ukrainekrieg.

Obwohl sich die aktuellen Inflationstreiber mit Zinserhöhungen nicht wirksam bekämpfen lassen, gibt es bereits Forderungen nach einer weiteren geldpolitischen Straffung, so Tober. Zwar sei zu erwarten, dass die gestiegenen Energiekosten Preissteigerungen in anderen Bereichen nach sich ziehen, da sie die Produktions- und Transportkosten erhöhen.

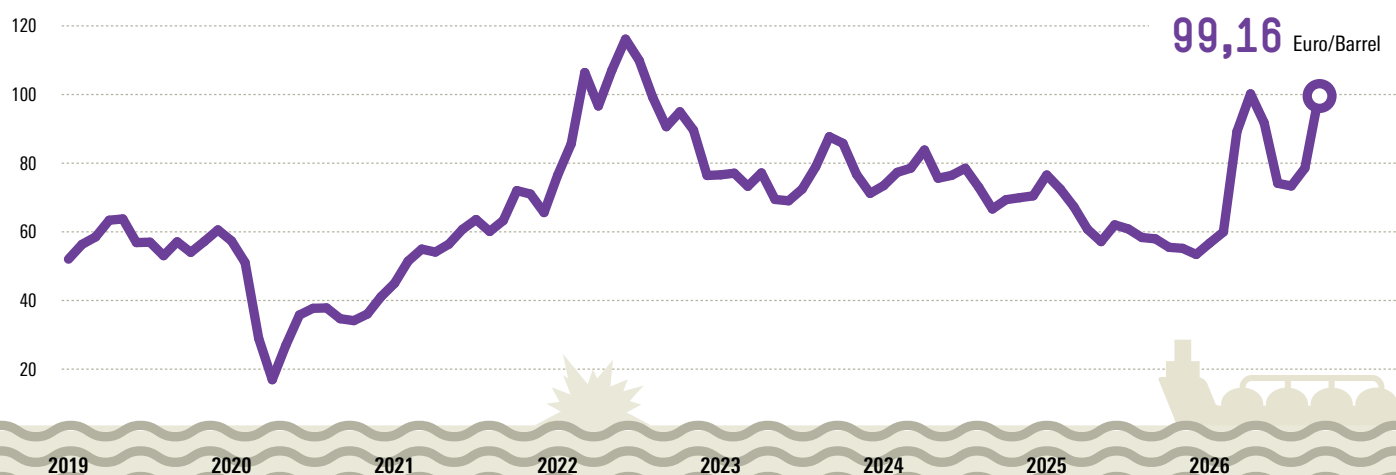
„Aber auch solche indirekten Effekte liefern keinen hinreichenden Grund für eine weitere Erhöhung der Leitzinsen, da sie wie der ursprüngliche Schock mittelfristig abklingen.“

Statt einer zusätzlichen Schwächung der Wirtschaft durch höhere Finanzierungskosten sind dem IMK zufolge fiskalische Maßnahmen geboten, die die Inflation mildern und die Gefahr von Zweitrundeneffekten verringern. Der Tankrabbatt sei sinnvoll, sollte aber mit Maßnahmen zur Drosselung des Verbrauchs kombiniert werden, beispielsweise verschärften Tempolimits. Die in Aussicht gestellte Senkung der Stromsteuer wirke ebenfalls entlastend, „stellt mit Blick auf die weitere Inflationsentwicklung allerdings lediglich ein Gegengewicht zu der Erhöhung der Tabaksteuer im Januar 2027 und der Zuzahlungen gesetzlich Versicherter dar“, so Tober.

Quelle: Silke Tober: Inflation steigt im September 2026 auf 3,3 %, Kraftstoffpreise klettern weiter, IMK-Inflationsmonitor, Oktober 2026 [Link zur Studie](#)

Teure Kraftstoffe

So entwickelte sich der Ölpreis ...



Quelle: IMK 2026

Privilegien abschaffen

Die Verschonung von Betriebsvermögen bei der Erbschaftssteuer ist ungerecht und ökonomisch zweifelhaft.

Beim Bundesverfassungsgericht steht eine Entscheidung zu den steuerlichen Vorteilen bei der Vererbung oder Schenkung von Unternehmen an. Anlass ist die Beschwerde eines Mannes, der für ein geerbtes Aktienpaket Steuern zahlen musste und darin einen Verstoß gegen den Gleichheitsgrundsatz sieht. Für die mündliche Verhandlung hat IMK-Expertin Katja Rietzler eine Stellungnahme verfasst. Ihrer Analyse zufolge vertieft die geltende Regelung die Kluft zwischen Arm und Reich – ohne sich wirtschaftlich auszuwirken: „Aus ökonomischer Sicht ist die Verschonung von Betriebsvermögen im deutschen Erbschafts- und Schenkungssteuerrecht nicht notwendig, um die Existenz von Unternehmen und ihrer Arbeitsplätze zu sichern.“

Mit dem vermeintlichen Nutzen für das Gemeinwohl habe der Gesetzgeber die steuerlichen Privilegien begründet, schreibt Rietzler. Dabei müssten allerdings auch die Kosten in Rechnung gestellt werden: „Nennenswerte Mindereinnahmen der Länder und ihre Folgen sind möglichen positiven Wirkungen der Verschonung gegenüberzustellen.“ Und diese Mindereinnahmen sind stattlich: Für 2026 werden sie von der Bundesregierung auf 8,8 Milliarden Euro geschätzt. Das entspricht fast 70 Prozent des Steueraufkommens bei Erbschaften und Schenkungen und 2,1 Prozent der gesamten Steuereinnahmen der Länder.

„Die Verschonung von Betriebsvermögen ist damit schon seit Jahren die größte Steuervergünstigung“, erklärt die Ökonomin. In Summe seien den Ländern allein von 2009 bis 2020 rund 70 Milliarden Euro entgangen. Einnahmeausfälle in dieser Größenordnung könnten zu weniger staatlichen Investitionen oder Bildungsausgaben führen und so Standortqualität und Chancengerechtigkeit beeinträchtigen.

Auch für die Unternehmen selbst ist die aktuelle Regelung laut der Stellungnahme ambivalent. Sie könne sogar schaden, wenn sie unternehmerische Entscheidungen verzerrt. Denkbar sei beispielsweise, dass aus steuerlichen Gründen die Nachfolge innerhalb der Familie geregelt wird, obwohl eine andere Lösung sinnvoller wäre.

Negative Auswirkungen auf die Investitionen seien theoretisch nicht zu erwarten, weil deren Rentabilität von der Besteuerung nicht beeinflusst wird, so die Expertin. Nur bei Liquiditätsproblemen könne es dazu kommen. Dass solche Probleme auftreten, sei aber bei einem Großteil der Erbschaften unwahrscheinlich. Rietzler verweist auf die deutschen Daten einer europäisch harmonisierten Haushaltsbefragung, denen zufolge 32,5 Prozent des reichsten Zehntels und 58,8 Prozent des reichsten Hundertstels Betriebsvermögen halten. Gleichzeitig macht das „sonstige Privatvermögen“ bei rund 90 Prozent des reichsten Zehntels und fast 80 Prozent des reichsten Hundertstels über ein Drittel des Gesamtvermögens aus, sodass es bei der Vererbung oder Schenkung in diesen Fällen ohne Schwierigkeiten möglich sein sollte, aus dem mit übertragenen Kapi-

tal Steuern zu bezahlen. Es zeigt sich aber auch, dass dieser Anteil mit zunehmendem Vermögen abnimmt, weil hohe Vermögen oft vorwiegend aus Betriebsvermögen bestehen. Daher wären in Fällen, in denen kaum anderes Vermögen vorhanden ist, die längerfristige Stundung der Steuerschuld zu marktnahen Zinssätzen oder eine stille Beteiligung des Staates geeignet, Unternehmen und Jobs zu schützen.

Ein Problem der oben genannten Haushaltsbefragung ist, dass sehr große Vermögen unzureichend erfasst sind. Um zu einem aussagefähigen Gesamtbild zu gelangen, werden die Befragungsdaten durch Schätzungen auf der Grundlage von Reichenlisten – für Deutschland die des Manager Magazins – und Verteilungsannahmen ergänzt. So gehen auch die Europäische Zentralbank beziehungsweise die Zentralbanken des Eurosystems vor. Laut deren Daten war Deutschland Ende 2025 das Euroland mit der dritthöchsten Vermögensungleichheit hinter Finnland und Österreich. Auf das reichste Zehntel entfielen im ersten Quartal 2026 hierzulande rund 60 Prozent des gesamten Nettovermögens, auf das reichste Hundertstel über ein Viertel. Dabei spielt Betriebsvermögen eine wichtige Rolle: Bei den unteren 90 Prozent der Verteilung ist es nahezu bedeutungslos, beim reichsten Zehntel macht es dagegen 21,4 Prozent des Bruttovermögens aus, beim reichsten Hundertstel 37,5 Prozent. Von sämtlichen nicht börsennotierten Aktien und anderen Unternehmensanteilen gehören 98 Prozent dem obersten Zehntel und 80,1 Prozent dem obersten Hundertstel.

Rietzlers Analyse zufolge werden die größten Vermögen in der Regel an ohnehin Reiche vererbt: Rund die Hälfte des Volumens aller Schenkungen und Erbschaften geht an das reichste Zehntel. Die Wahrscheinlichkeit, zum obersten Hundertstel aufzusteigen, erhöht sich durch geerbtes Betriebsvermögen erheblich. Laut einer Analyse auf Basis der Forbes-Liste beruht der Reichtum deutscher Milliardäre zu 75 Prozent auf Erbschaften – mehr als in allen anderen untersuchten 34 Ländern.

Dabei profitierten reiche Erbinnen und Erben massiv von den geltenden Verschonungsregeln, so die Forscherin. Zwar nehme der Verschonungsabschlag seit der Reform von 2016 bei Betriebsvermögen ab einer Schwelle von 26 Millionen Euro sukzessive ab. Doch nach einer Bedarfsprüfung könne die fällige Steuer erlassen werden. Tatsächlich geschehe das in erheblichem Ausmaß: Der Umfang der erlassenen Steuer summiere sich für den Zeitraum von 2021 bis 2025 auf rund 11 Milliarden Euro. „Im Ergebnis werden hohe Vermögen zu geringeren effektiven Steuersätzen übertragen als niedrigere“, so Rietzler. Angesichts der hohen Vermögensungleichheit sei das besonders problematisch. <

Quelle: Katja Rietzler: Verschonung von Betriebsvermögen bei der Erbschaft- und Schenkungssteuer: Unnötig und verteilungspolitisch kontraproduktiv - Stellungnahme anlässlich der mündlichen Verhandlung beim Bundesverfassungsgericht am 13.10.2026, IMK Policy Brief Nr. 227, Oktober 2026

Schlechte Karten mit Behinderung

Viele Betriebe drücken sich um ihre Verpflichtung, auch schwerbehinderte Menschen zu beschäftigen – vor allem solche ohne Mitbestimmung.

Bis Ende November stehen in ganz Deutschland die Wahlen zur Schwerbehindertenvertretung (SBV) an. Eine SBV soll in Betrieben und Dienststellen mit mindestens fünf schwerbehinderten oder ihnen gleichgestellten Beschäftigten gewählt werden. Arbeitgeber mit mehr als 20 Beschäftigten sind gesetzlich verpflichtet, eine Mindestzahl an Schwerbehinderten zu beschäftigen. Doch etliche haben gar keine Menschen mit Behinderung eingestellt. Andere erreichen nicht die gesetzlich festgelegte Quote. Besonders in privatwirtschaftlichen Betrieben ohne Mitbestimmung haben Menschen mit körperlicher, seelischer oder geistiger Beeinträchtigung schlechte Karten. Eher finden sie eine Anstellung im öffentlichen Dienst und in der gemeinnützigen Wirtschaft. Einen Unterschied macht auch die Mitbestimmung: Betriebe der Privatwirtschaft, in denen es einen Betriebsrat gibt und im besten Fall auch eine Schwerbehindertenvertretung, beschäftigen häufiger Schwerbehinderte als solche ohne Interessenvertretung. Allerdings besteht auch dort nach Einschätzung von Betriebs- und Personalräten noch ungenutztes Potenzial, sowohl bei der Beschäftigung von Schwerbehinderten als auch bei der Verbreitung von Schwerbehindertenvertretungen. Das zeigt eine Studie der WSI-Forscher Florian Blank und Wolfram Brehmer. Die Wissenschaftler haben die WSI-Betriebs- und Personalrätebefragung 2025 ausgewertet und die Ergebnisse mit Daten der Bundesagentur für Arbeit abgeglichen.

Von den schwerbehinderten und ihnen gleichgestellten Menschen im Erwerbsalter waren laut Arbeitsagentur 2024 nur 51 Prozent erwerbstätig. Bezogen auf die Gesamtbevölkerung betrug die Quote hingegen 77 Prozent. Rund 26 Prozent der Arbeitgeber in der Privatwirtschaft mit mehr als 20 Arbeitsplätzen und zehn Prozent der öffentlichen Arbeitgeber beschäftigen gar keine schwerbehinderten Menschen. Weitere 36 beziehungsweise 32 Prozent erfüllen die Beschäftigungspflicht nur teilweise.

In mitbestimmten Betrieben ist die Situation besser, wie die Betriebs- und Personalrätebefragung nahelegt. Demnach erfüllten im vergangenen Jahr rund 56 Prozent der gewinnorientierten Arbeitgeber und 69 Prozent der Arbeitgeber in gemeinnützigen Betrieben die Verpflichtung, fünf Prozent der Arbeitsplätze mit Behinderten zu besetzen. Der öffentliche Dienst kommt auf 74 Prozent. Die Zahlen liegen leicht unter den letzten erhobenen Werten von 2021.

In 57 Prozent der nicht-gemeinnützigen und 61 Prozent der gemeinnützigen Betriebe existiert nach Angaben der Betriebsräte eine Schwerbehindertenvertretung. Von den Personalräten, also den Vertretungen der Beschäftigten im öffentlichen Dienst, sagten 76 Prozent, dass es eine Schwerbehindertenvertretung gebe. Gegenüber 2021 sind beide Quoten leicht gestiegen.

Quote im Durchschnitt erfüllt

Der Anteil Schwerbehinderter und ihnen Gleichgestellter an den Beschäftigten beträgt im Schnitt in mitbestimmten ...

gewinnorientierten Betrieben	5,9 %
gemeinnützigen Betrieben	6,4 %
im öffentlichen Dienst	6,8 %

Quelle: WSI-Betriebsrätebefragung 2025; Brehmer, Blank 2026

Hans Böckler
Stiftung

Grundsätzlich gilt: Je größer der Betrieb ist, desto eher hat er eine Schwerbehindertenvertretung. Außerdem geht die Existenz einer Schwerbehindertenvertretung tendenziell mit einer höheren Anzahl Behinderter im Betrieb einher. Was dabei Ursache und Wirkung ist, lässt sich Blank und Brehmer zufolge nicht sicher sagen. Es könnte sein, dass eine große Zahl Betroffener den Anstoß zur Wahl einer Vertretung gibt. Andersherum ist aber auch denkbar, dass eine bestehende Schwerbehindertenvertretung dazu beiträgt, dass Behinderte häufiger eingestellt oder Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nach Eintritt einer Behinderung weiterbeschäftigt werden.

Beides sei auch mit Blick auf alternde Belegschaften und Fachkräftemangel eine „zentrale Frage“, so die Forscher. Betriebe sollten das Potenzial von Menschen mit Einschränkungen nutzen. An den Betriebs- und Personalräten sei es, „darüber zu wachen, dass Menschen aufgrund ihrer Behinderung nicht diskriminiert werden“ und auf die Wahl der Schwerbehindertenvertretung hinzuwirken. <

Quelle: Florian Blank, Wolfram Brehmer: Beschäftigung von Schwerbehinderten und ihre Vertretung im Betrieb, WSI Policy Brief Nr. 103, Oktober 2026 [Link zur Studie](#)



DIE RECHTSLAGE

Arbeitgeber mit mehr als 20 Beschäftigten sind gesetzlich verpflichtet, fünf Prozent ihrer Stellen mit Menschen zu besetzen, denen das Versorgungsamt einen Grad der Behinderung von mindestens 50 auf einer bis 100 reichenden Skala attestiert. Auch Menschen mit geringerem Behinderungsgrad können diesen Schwerbehinderten gleichgestellt werden; darüber entscheidet die Arbeitsagentur. Wer die Vorgaben als Arbeitgeber nicht erfüllt, muss eine Ausgleichsabgabe zahlen. Schwerbehindertenvertretungen sollen „die Eingliederung schwerbehinderter Menschen in den Betrieb oder die Dienststelle“ fördern, ihre Interessen vertreten und „ihnen beratend und helfend zur Seite“ stehen. <

Wandel gelingt besser mit Mitbestimmung

Mitbestimmte Unternehmen sind bei der Digitalisierung erfolgreicher.
Doch Pläne der EU bedrohen die Mitbestimmung massiv.

Die digitale Transformation bietet Unternehmen enormes Wachstumspotenzial, stellt sie aber auch vor große Herausforderungen. Unternehmen mit Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Aufsichtsrat meistern diese erfolgreicher als vergleichbare Unternehmen ohne Mitbestimmung. Digitale Transformation geht dabei mit einer höheren Profitabilität und einer stärkeren Beschäftigungsentwicklung einher. Der Mitbestimmungs-Bonus ist besonders stark ausgeprägt bei Unternehmen, die beispielsweise ein stark diversifiziertes Geschäftsmodell oder eine breit gestreute Eigentümerstruktur haben. Zu diesen Ergebnissen kommt ein Forschungsteam um die BWL-Professoren Marc Steffen Rapp und Michael Wolff von den Universitäten Marburg und Göttingen.

Die Digitalisierung steckt noch in den Kinderschuhen, als 1976 das Gesetz zur Unternehmensmitbestimmung in Kraft trat. Es regelt, dass in den Aufsichtsräten großer Unternehmen Vertreterinnen und Vertreter der Beschäftigten zahlenmäßig paritätisch vertreten sind. Die Belegschaft wählt betriebliche Aufsichtsratsmitglieder, meist Betriebsräte, und überbetriebliche, die von Gewerkschaften nominiert werden. Die vom I.M.U. geförderte Studie der Gruppe um Rapp und Wolff zeigt: Wenn durch Mitbestimmung die Kompetenz und die Interessen der Beschäftigten bei zentralen Unternehmensentscheidungen im Aufsichtsrat verbindlich einfließen, beeinflusst das auch die Gestaltung und Umsetzung digitaler Transformationsprozesse positiv.

Gemessen an vier zentralen Kriterien, die die Forschenden zu einem „Maß der digitalen Transformation“ verdichten, machen im Aufsichtsrat mitbestimmte Unternehmen im Durchschnitt schnellere und erfolgreichere Schritte in die digitale Zukunft: Erstens sind sie weiter bei der Entwicklung digitaler Technologien und sie halten mehr Patente in diesem Bereich. Zweitens erzielen sie im Mittel einen höheren Umsatzanteil aus digitalen Produkten und Dienstleistungen. Drittens haben sie häufiger einen eigenen Chief Digital Officer im Vorstand. Viertens verfügen sie über mehr digitale Schlüsselkompetenzen. Das positive Abschneiden bei der digitalen Transformation deckt sich mit den Ergebnissen zahlreicher Studien. Diese attestieren den mitbestimmten Unternehmen einerseits bessere Arbeitsbedingungen und sicherere Jobs und schreiben ihnen andererseits Vorteile bei Innovationsfähigkeit, Investitionen, Produktivität und Resilienz in Krisen zu.

Messbarer positiver Effekt

Um zu überprüfen, wie sich Unternehmensmitbestimmung bei strategischen Digitalisierungsprozessen auswirkt, haben die Forschenden gut 500 börsennotierte Unternehmen für den Zeitraum von 2010 bis 2020 untersucht. Un-

ter ihnen befinden sich 252 deutsche Unternehmen, die im Prime Standard der Deutschen Börse notiert sind. 111 davon sind mitbestimmt, 141 nicht. Da die deutschen Gesetze die Mitbestimmung an Mindestschwellen bei der Beschäftigtenzahl koppeln – Drittelbeteiligung ab 501 bis 2000 Beschäftigten, paritätische Mitbestimmung bei mehr als 2000 Beschäftigten in Deutschland –, sind Vergleiche allein auf dieser Basis nur eingeschränkt aussagekräftig. Daher haben die Forschenden den Unternehmen aus Deutschland 252 Firmen aus anderen europäischen Ländern mit ähnlicher Größe, Branche und Diversifizierungsgrad, jedoch ohne Mitbestimmung, zugeordnet.

Ergebnis: Die mitbestimmten Unternehmen schneiden beim von den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern definierten „Maß der digitalen Transformation“ signifikant besser ab. „Besonders ausgeprägt ist der Zusammenhang bei paritätischer Mitbestimmung: Unternehmen mit paritätisch besetzten Aufsichtsräten weisen ein deutlich höheres Niveau der digitalen Transformation auf“, betonen die Forschenden. Der in weiterführenden Analysen geschätzte Effekt ist auch ökonomisch bedeutsam. Er ist insbesondere in „komplexen Unternehmenskontexten“ ausgeprägt, etwa bei stark diversifizierten Geschäftsmodellen, hoher Forschungs- und Entwicklungsintensität oder einer breiter gestreuten Eigentümerstruktur.

Die positiven Effekte erklären die Autorinnen und Autoren so: Zum einen bringen Arbeitnehmervertreterinnen und -vertreter „spezifisches Erfahrungs- und Organisationswissen in die Aufsichtsratsarbeit ein und erweitern damit die Entscheidungsgrundlagen bei strategischen Fragestellungen“. Zum anderen wird durch Mitbestimmung das Vertrauen in Veränderungsprozesse gestärkt, „insbesondere dann, wenn digitale Initiativen tief in bestehende Arbeitsabläufe, Qualifikationsanforderungen und Organisationsstrukturen eingreifen“. Dadurch werden Entscheidungen „nicht automatisch konfliktfrei, erhalten jedoch eine höhere Legitimation und eröffnen stabilere Umsetzungsbedingungen, auch über längere Zeiträume hinweg“. <

Quelle: Lion Fischer u. a.: Arbeitnehmervertreter im Aufsichtsrat als strategische Partner?
In: Board: Zeitschrift für Aufsichtsräte in Deutschland, Heft 4/2026 [Link zur Studie](#)



MEHR WISSEN

Einen Forschungsüberblick zur Wirkung von betrieblicher Mitbestimmung und Unternehmensmitbestimmung gibt es unter:

www.boeckler.de/data/Mitbestimmung_Pressemappe2026.pdf

EU-Initiative könnte der Mitbestimmung schaden

„Mitbestimmung auch im Arbeitsleben gehört zur DNA unserer demokratischen Gesellschaft. Gleichzeitig ist sie ein Standortvorteil, und zwar auch bei der zentralen Zukunftsfrage der Digitalisierung“, sagt Daniel Hay, wissenschaftlicher Direktor des I.M.U. „Doch in den vergangenen Jahren hat keine der verschiedenen Bundesregierungen diesen Standortvorteil gepflegt. 50 Jahre nach seinem Inkrafttreten ist das Mitbestimmungsgesetz stark ausgehöhlt“, warnt der Jurist. „Und die EU-Kommission hat kürzlich einen Gesetzentwurf vorgelegt, der zusätzlich zu diversen existierenden Schlupflöchern ein Scheuentor zur Mitbestimmungsvermeidung öffnet.“ Was im Übrigen nicht nur Beschäftigtenrechte in Deutschland unterminieren würde, sondern auch in 17 weiteren EU-Ländern, die eine gesetzliche Form der Beteiligung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Aufsichtsrat haben.

Schon in den vergangenen Jahrzehnten hat die EU-Rechtsetzung Gesetzeslücken geschaffen und vergrößert, die es Unternehmensführungen ermöglichen, die Mitsprache von Beschäftigten im Aufsichtsrat auszuhebeln. Dazu zählen die Europäische Aktiengesellschaft SE und juristische Hybrid-Konstruktionen. Für letztere gilt: Wenn deutsche Unternehmen ausländische oder europäische Rechtsformen nutzen, fallen sie aus dem Geltungsbereich des Mitbestimmungsgesetzes von 1976 heraus, weil jene Rechtsformen darin bislang nicht erwähnt sind.

Durch legale Konstrukte zur Mitbestimmungsvermeidung oder schlicht durch Ignorieren der geltenden, schlecht abgesicherten Gesetze wird aktuell mindestens 3,18 Millionen Beschäftigten in rund 500 deutschen Großunternehmen die paritätische Mitbestimmung vorenthalten, so neue Zahlen des I.M.U. Das sind rund 700 000 Beschäftigte mehr, als das Institut noch 2022 gezählt hatte. Von 1168 Unternehmen in Deutschland mit mehr als 2000 Be-

schäftigten und ohne Tendenzschutz hatten im Jahr 2025 lediglich 665 einen paritätisch besetzten Aufsichtsrat, wie er nach den Mitbestimmungsgesetzen ab dieser Größe vorgesehen ist. Das entspricht einer Quote von nur noch 57 Prozent, während es 2022 rund 60 Prozent und 2019 noch gut 67 Prozent waren. Von den 503 Großunternehmen ohne paritätische Mitbestimmung bedienten sich 285 mit insgesamt rund 2,1 Millionen Beschäftigten in Deutschland legaler juristischer Kniffe der Mitbestimmungsvermeidung – sei es gezielt oder als Nebeneffekt. Weitere 218 Unternehmen mit rund 1,1 Millionen Beschäftigten ignorierten die Gesetze rechtswidrig.

Europäisches Parlament kann Schaden noch abwenden

Die EU-Kommission würde mit ihrem im März vorgestellten Entwurf für eine neue Unternehmensrechtsform, bezeichnet als „28. Regime“ oder „EU Inc.“, den Umgehungsmodellen mit europäischen Rechtsformen „eine Art Goldsiegel verpassen“, warnen Hay und I.M.U.-Unternehmensrechtsexperte Sebastian Sick. Denn die EU Inc. erlaubt es Unternehmen, vereinfacht gesagt, sich ein beliebiges EU-Land auszusuchen, dessen Recht dann für dieses Unternehmen gelten soll. Eine dafür notwendige Registrierung soll mit minimalem Aufwand digital in kürzester Zeit möglich sein, und zwar unabhängig davon, wo ein Unternehmen real ansässig ist, produziert und Beschäftigte hat. Nicht einmal eine Identitätsprüfung in Präsenz ist als Sicherheitsvorschrift vorgesehen.

Die EU-Kommission möchte damit eigentlich die Gründung von europäischen Start-ups erleichtern. Allerdings ist die Möglichkeit, als EU Inc. zu firmieren, im vorliegenden Entwurf nicht auf Start-ups oder Scale-ups begrenzt. Wird er so umgesetzt, könnten sich sogar etablierte deutsche Großkonzerne einfach als EU Inc. in einem Mit-

gliedsland mit niedrigen gesetzlichen Standards registrieren, beispielsweise im Hinblick auf Insolvenz-, Steuer- und Kapitalmarktrecht – oder eben ohne Mitbestimmung im Aufsichtsrat.

Das Europäische Parlament hat im Januar 2026 mit deutlicher Mehrheit in seinem Bericht zum 28. Regime wirksame Maßnahmen zum Schutz der Unternehmensmitbestimmung gefordert. Der Bundesrat hat ebenfalls effektive Sicherungsmechanismen eingefordert. „Doch im Kommissionsentwurf findet sich dazu nichts, außer einigen rechtlich wirkungslosen Verweisen auf nationale Gesetze“, kritisieren die I.M.U.-Juristen Hay und Sick. Das Europäische Parlament sei nun im Gesetzgebungsverfahren erneut am Zug. Zwei zentrale Verbesserungen sind nach Analyse der Experten unerlässlich: Der Anwendungsbereich des 28. Regimes müsse auf Start-ups und Scale-ups begrenzt werden. Und die Unternehmensmitbestimmung müsse im Zuge eines 28. Regimes auf europäischer Ebene verbindlich geschützt werden.

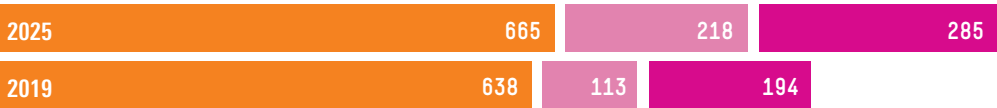
In ihrem „Programm für Aufschwung und Beschäftigung“ von Anfang Juli hat die Bundesregierung angekündigt, sich bei den weiteren Beratungen zum 28. Regime „mit Nachdruck“ dafür einzusetzen, „dass der Schutz der Unternehmensmitbestimmung nicht unterminiert werden darf“. Die Ankündigung sei ein wichtiges Signal. Jetzt müsse ein wirksamer Schutz der Mitbestimmung Bedingung für eine Zustimmung zur EU Inc. von deutscher Seite sein, betont Hay. „Eine Einrichtung sichern und stärken, die demokratische Beteiligung und wirtschaftliche Leistungsfähigkeit zusammenbringt, das sollte zur Jobbeschreibung von Politikerinnen und Politikern in Deutschland und Europa gehören“, betont er. „Die neue Forschung zum Mitbestimmungsbonus bei der digitalen Transformation unterstreicht das noch einmal.“ <

Mitbestimmung: Häufiger ignoriert, häufiger vermieden

So viele Unternehmen mit mehr als 2000 Beschäftigten in Deutschland ...

waren paritätisch mitbestimmt

ignorierten Mitbestimmung vermieden Mitbestimmung



So vielen Beschäftigten wurde 2025 die Mitbestimmung vorenthalten ...

3,18 Millionen

tendenzfreie Betriebe; Quelle: I.M.U. 2025

Kriminalität mit System

Die Ausbeutung von Beschäftigten ist in manchen Branchen weit verbreitet. Um Verstöße aufzudecken, sind wirksamere Kontrollen notwendig.

Mindestlohnbetrug und Verstöße gegen Arbeitnehmerrechte richten großen Schaden an. Teilweise nehmen sie „Formen grenzüberschreitender organisierter Kriminalität“ an, schreiben Gerhard Bosch und Frederic Hüttenhoff von der Universität Duisburg-Essen in einem Beitrag in den WSI-Mitteilungen. Die Kriminellen sicherten sich Aufträge durch Niedrigpreise und erzielten anschließend hohe Gewinne, indem sie Löhne drücken, Sozialabgaben unterschlagen und Steuern hinterziehen. Vor allem in Branchen mit intransparenten Subunternehmerketten seien „kriminelle Strukturen systemisch geworden“, so die Forscher. Angesichts dieser Professionalisierung müsse die Neuaufstellung der zuständigen Finanzkontrolle Schwarzarbeit (FKS) des Zolls weiter vorangetrieben werden.

Die Analyse der Wissenschaftler basiert auf der Auswertung von Literatur und einschlägigen Dokumenten sowie auf qualitativen Interviews mit Expertinnen und Experten, unter anderem von Zoll und Gewerkschaften. Neben jenem Teil der Arbeitswelt mit hoher Tarifbindung und starken Betriebsräten habe sich „ein großer Niedriglohnsektor entwickelt, in dem Verstöße gegen Arbeitsbedingungen systemisch sind“, schreiben Bosch und Hüttenhoff. „Viele Untersuchungen belegen massive Machtungleichgewichte am unteren Rand des Arbeitsmarkts mit eingeschüchterten und wenig informierten Beschäftigten, die Angst haben, die ihnen zustehenden Ansprüche einzuklagen.“ Ihre ökonomische Abhängigkeit zwingt sie oft dazu, ausbeuterische Arbeitsbedingungen in Kauf zu nehmen.

Mehr Mittel für Kontrolleure

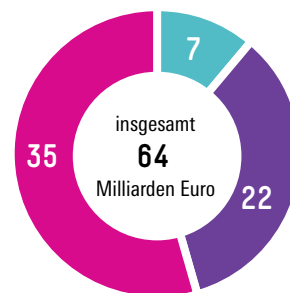
In Deutschland ist die FKS für die Kontrolle der Mindestarbeitsbedingungen und der Einhaltung des Mindestlohns zuständig. Sie hat die Aufsicht über 41 Hauptzollämter an 117 Standorten und untersteht dem Finanzministerium. Ihr Hauptauftrag ist es, Steuer- und Sozialversicherungsbetrug sowie den missbräuchlichen Bezug von Sozialleistungen aufzudecken und entgangene staatliche Einnahmen nachzufordern. Die Beschäftigten haben nicht immer etwas davon. Wenn es zu einem Vergleich mit einem Unternehmen kommt, gehen sie leer aus und die Bußgelder fließen in die Staatskasse. Nach einer Vorgabe des Finanzministeriums müssen mindestens 70 Prozent der Kontrollen in besonders gefährdeten Branchen wie der Fleischwirtschaft und dem Baugewerbe durchgeführt werden.

Die FKS habe heute – unter anderem durch den Mindestlohn oder Arbeitsschutzkontrollgesetze – einen wesentlich größeren und komplexeren Aufgabenbereich als noch vor 20 Jahren, so die Wissenschaftler. Sie sei dazu übergegangen, nicht nur auf Beschwerden zu reagieren, sondern Kontrollen proaktiv durchzuführen. Dabei nutze sie zunehmend datengestützte Risikoanalysen. Mit dem im November 2025 verabschiedeten Gesetz zur „Modernisierung und Digitali-

sierung der Schwarzarbeitsbekämpfung“ wurden die rechtlichen Grundlagen für die elektronische Auswertung großer Datenmengen geschaffen. Die Zentralstelle soll die Daten analysieren und die Hauptzollämter bei ihren Risikoanalysen unterstützen. „Das Gesetz beschränkt sich nicht – wie die früheren Novellen – auf kleinere Anpassungen an veränderte Arbeitsmarktrealitäten und neue Prüfstrategien, sondern leitet einen Paradigmenwechsel zugunsten datengestützter risikoorientierter Prüfstrategien mit zentraler Unterstützung ein“, schreiben Bosch und Hüttenhoff. Zudem soll mit der Strategie „Zoll 2030“ eine Restrukturierung des gesamten Zolls erfolgen, in deren Mittelpunkt der engere Austausch zwischen der FKS und der Zollfahndung steht.

Milliardenschwerer Betrug

Der Schaden durch Mindestlohnverstöße betrug zwischen 2015 und 2024 aufgrund von ...



zu geringen Lohnzahlungen
zu wenig gezahlten Sozialversicherungsbeiträgen
entgangenen Einkommenssteuern

Quelle: DGB 2026

Hans Böckler
Stiftung

Nach Ansicht der Wissenschaftler gehen die geplanten Reformen in die richtige Richtung. Allerdings dürfe die Politik nicht vergessen, dass die FKS auch zukünftig auf die Aussagen der Beschäftigten angewiesen sein wird, um Verstöße aufzudecken. Diese müssten einen direkten Nutzen aus der Zusammenarbeit mit der FKS ziehen. Bei festgestellten Verstößen sollte der Zoll die betroffenen Beschäftigten informieren, damit sie ihre Lohnansprüche durchsetzen können. Das setzt voraus, dass die geleisteten Arbeitsstunden dokumentiert sind, was bisher häufig nicht der Fall ist. „Abhilfe kann hier nur die Einführung einer zeitnahen, manipulationssicheren Dokumentation der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit schaffen, die von den Beschäftigten und der FKS eingesehen werden kann.“ Sinnvoll sei zudem ein Verbandsklagerecht für Gewerkschaften, um Beschäftigte zu unterstützen. Schließlich sei eine Stärkung des Opferschutzes notwendig: Kronzeuginnen und Kronzeugen, die vor Gericht aussagen, sollten einen dauerhaften Aufenthaltsstatus in Deutschland bekommen. <

Quelle: Gerhard Bosch, Frederic Hüttenhoff: Die Finanzkontrolle Schwarzarbeit, Reformen zur besseren Durchsetzung von Mindestarbeitsbedingungen, WSI-Mitteilungen 5/2026 [Link zur Studie](#)

Fortschritt stockt

Ein neues Gesetz sollte die Arbeitsbedingungen in der Fleischindustrie verbessern. Nach anfänglichen Fortschritten herrscht nun jedoch Stillstand.

Das seit 2021 geltende Arbeitsschutzkontrollgesetz (ASKG) hat vieles besser gemacht. „Offene Ausbeutungsformen wie überlange Arbeitszeiten, massenhaft unbezahlte Mehrarbeit, faktische Umgehung des Mindestlohns, fehlender Arbeitsschutz“ konnten „weitgehend eingeschränkt werden“, so Şerife Erol von der Universität Jena und Thorsten Schulten vom WSI. Erol und Schulten verfolgen die Entwicklung in der Fleischindustrie im Rahmen eines lang angelegten Forschungsprojekts. Trotz der Regulierungserfolge, die unter anderem durch das neue Direktanstellungsgebot undurchsichtige Konstruktionen mit Subunternehmern beseitigt haben, ziehen die Forschenden ein ernüchterndes Fazit: „Die mit der Verabschiedung des ASKG erhoffte Neuordnung der Arbeitsbeziehungen in der Branche bleibt vorerst aus.“ Noch immer ist die Fleischindustrie keine Branche, in der die Interessen der Beschäftigten wirklich zur Geltung kommen.

Angefangen hat alles in den 1990er-Jahren, als das bis dato vorherrschende Modell mit Betriebsräten und Branchentarifverträgen unter die Räder kam – und schrittweise durch ein neues Arbeitsregime ersetzt wurde, das auf der Ausbeutung osteuropäischer Arbeitsmigrantinnen und -migranten beruhte. Zwar blieben die Betriebsräte bestehen. Aber sie waren nur noch für einheimische Kernbelegschaften zuständig und nicht für die über Subunternehmerketten per Werkvertrag beschäftigten Menschen aus Osteuropa, die unter „extrem schlechten und inhumanen Arbeitsbedingungen“ ihren Dienst an der Schlachtbank verrichteten. Hinzu kamen oft äußerst prekäre Wohnbedingungen. Eine breite Öffentlichkeit wurde auf die Zustände in der Fleischindustrie erst aufmerksam, als sich das Coronavirus in Schlachthöfen und den beengten Behausungen schlagartig verbreitete.

Die Wohnsituation der migrantischen Beschäftigten hat sich den Forschenden zufolge nach Inkrafttreten des ASKG „in den meisten Fällen deutlich verbessert“. Dennoch hat

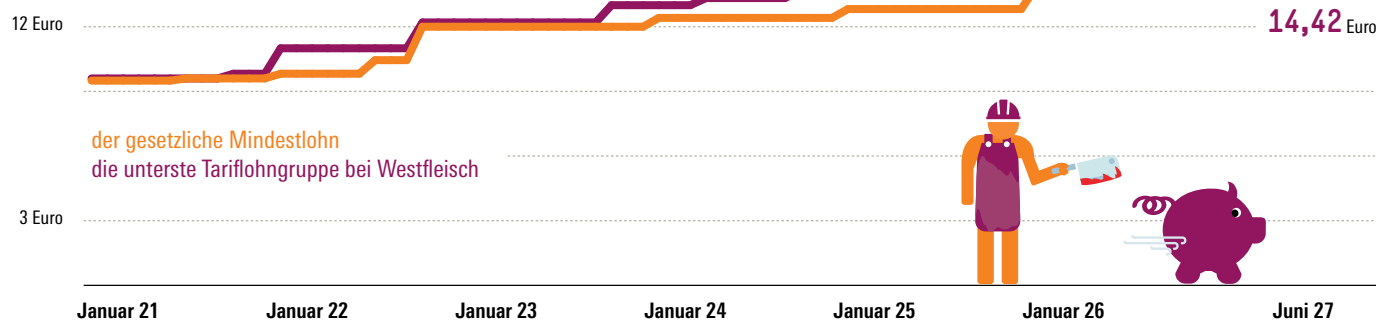
sich „am Charakter einer sehr harten Arbeit unter extremen Bedingungen nichts grundlegend verändert“. Und an einer wirksamen Interessenvertretung fehlt es den Beschäftigten aus Osteuropa meist bis heute. Zwar fallen sie nun in die Zuständigkeitsbereiche der Betriebsräte, die inzwischen größer sind, weil die Eingliederung der früher auf Werkvertragsbasis Tätigen zu höheren Beschäftigtenzahlen geführt hat. Doch migrantische Beschäftigte sind nach wie vor recht selten im Betriebsrat oder Gewerkschaftsmitglied. Dies führen die Forschenden unter anderem auf die hohe Fluktuation in den Belegschaften und Sprachbarrieren zurück. Die gewerkschaftlichen Ressourcen zur Unterstützung der Betriebsräte seien häufig knapp. Zudem muss erst Vertrauen aufgebaut werden: „Die Branche ist seit Jahrzehnten von einer fragmentierten Belegschaftsstruktur, hohem Misstrauen gegenüber kollektiven Akteuren und teils ablehnenden Einstellungen zur Gewerkschaft geprägt“, so Erol und Schulten.

Auch was die Tarifstrukturen betrifft, gibt es noch viel zu tun. Von den 25 größten Fleischunternehmen haben zwölf überhaupt keinen Tarifvertrag oder nur einzelne Hausverträge. In dieser Hinsicht hat sich durch das ASKG bisher wenig verändert. Immerhin kam es 2021 zur Einigung auf einen Branchenmindestlohn – der inzwischen aber wieder bedeutungslos ist, weil der gesetzliche Mindestlohn ihn überholt hat. Verhandlungen über einen Manteltarifvertrag für die Branche scheiterten 2024. Die Forschenden erklären dies auch damit, dass der öffentliche Druck auf die Fleischunternehmen zu diesem Zeitpunkt bereits wieder nachgelassen hatte. Und die „Machtressourcen der Beschäftigten in der Fleischindustrie“ seien „insgesamt nach wie vor äußerst prekär“. Wie bei der Durchsetzung des ASKG sei gesellschaftlicher Rückenwind nötig, um die Arbeitgeber zum Abschluss von Tarifverträgen zu bewegen. <

Quelle: Şerife Erol, Thorsten Schulten: Arbeitsbeziehungen in der Fleischindustrie. Betriebsräte und Tarifverträge nach dem Arbeitsschutzkontrollgesetz, WSI-Mitteilungen 5/2026 [Link zur Studie](#)

Vom Mindestlohn überholt

So entwickelt sich ...



Quelle: WSI 2026

Hans Böckler
Stiftung

IMPRESSUM

Herausgeberin: Hans-Böckler-Stiftung · Georg-Glock-Straße 18 · 40474 Düsseldorf

Vertretungsberechtigte Person: Dr. Claudia Bogedan, Geschäftsführerin

Inhaltlich verantwortlich: Rainer Jung, Direktor Öffentlichkeitsarbeit

Redaktion: Dr. Philipp Wolter (Leitung), Jörg Hackhausen, Dr. Kai Kühne, Sabrina Böckmann, Katja Wolf

Kontakt: redaktion-impuls@boeckler.de · Telefon: +49 211 77 78-0

Druck und Versand: digiteam · Joachim Kirsch · info@digiteam.de

Nachdruck nach Absprache mit der Redaktion und unter Angabe der Quelle frei www.boecklerimpuls.de

Sie erhalten von uns die gedruckte Ausgabe des Böckler Impuls. Sie können sie jederzeit abbestellen.

Kontaktieren Sie uns dazu gerne telefonisch oder senden Sie uns eine E-Mail an redaktion-impuls@boeckler.de.

Statt der Printausgabe können Sie hier die Digitalausgabe bestellen: www.boeckler.de/de/impuls-bestellen.htm

Weitere Informationen gem. Art. 13 & 14 DSGVO zur Verarbeitung Ihrer personenbezogenen Daten erhalten Sie unter: www.boeckler.de/datenschutz/DSGVO_Printmedien_Presse.pdf

EINKOMMEN

Kein Geld für Energie

So viele Menschen lebten 2025 in Haushalten mit Zahlungsrückständen bei Versorgungsunternehmen ...



Betroffen sind von der Bevölkerung ...

in Mietwohnungen und -häusern	5,8 %
mit Wohneigentum	3,3 %
insgesamt	4,6 %

Quelle: Destatis, September 2026 [Link zur Studie](#)

GRUNDSICHERUNG

Kein Geld für das Nötigste



Die Leistungen der Grundsicherung sind nach Überzeugung des Paritätischen Wohlfahrtsverbands nicht ausreichend, um verfassungsgemäß ein menschenwürdiges Existenzminimum zu gewährleisten. Mehr als ein Viertel der Grundsicherungsbeziehenden fällt nach einer Sonderauswertung des Statistischen Bundesamtes für den Verband in die Kategorie „erhebliche materielle Deprivation“. Gemeint ist damit, dass das Geld für grundlegende Bedürfnisse fehlt, etwa um die Wohnung warm zu halten oder verschlissene Kleidung zu ersetzen. <

Quelle: Paritätischer Wohlfahrtsverband, September 2026 [Link zur Studie](#)

DEUTSCHLAND

Sinkende Rohölpreise kommen nicht an

In keinem anderen EU-Land dauert es so lange, bis ein fallender Rohölpreis beim Verbraucher ankommt, wie in Deutschland. Das zeigt eine neue Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung. Die Wissenschaftler haben die Entwicklung der Preise über zwei Jahrzehnte hinweg analysiert. Die Ursache für den Effekt sehen die Forschenden in mangelndem Wettbewerb auf der Ebene von Raffinerien und Großhandel. <



Quelle: DIW, September 2026 [Link zur Studie](#)

ARBEITSMARKT

Häufig Zugewanderte in Mangelberufen

So hoch ist der Anteil der Beschäftigten mit Einwanderungsgeschichte* im Bereich ...



Köche/Köchinnen	56 %
Lebensmittelherstellung	55 %
Bodenverlegung	54 %
Gerüstbau	51 %
Fleischverarbeitung	51 %
Bus-, Straßenbahnfahrer/-innen	47 %
Gastronomieservice	47 %
Kunststoff-, Kautschukherstellung	44 %
Berufskraftfahrer/-innen Güterverkehr	41 %
Hotelservice	40 %
Pflegeberufe	33 %

*Personen, die selbst oder deren Eltern nach 1950 eingewandert sind

Quelle: Destatis, September 2026 [Link zur Studie](#)